

Job Demand Sebagai Variabel Mediasi Analisis Pengaruh Gaji, Stres Kerja Dan *Emosional Quotient* (EQ) Terhadap Kinerja

Hari Wahyuni ^{1*},
wahyuni@unmerpas.ac.id ^{1*}

Prodi Manajemen, Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia ^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *Job Demand* sebagai variabel mediasi Analisis Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan *Emosional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja. Obyek dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik probability sampling*. Data diuji menggunakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) *Smart PLS*. Berdasarkan hasil analisis data gaji secara signifikan mempengaruhi kinerja dan *job demand*. Dengan gaji yang diterima mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dan tidak menyebabkan individu mengalami *job demand*. Stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dan *job demand*. Kondisi stres kerja sangat berdampak terhadap hasil kerja mereka di mana pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan stres kerja juga menyebabkan pegawai mengalami *job demand* yang semakin meningkat. *Emotional quotient* secara signifikan mempengaruhi kinerja dan *job demand*. Pegawai yang mampu mengelola kecerdasan emosinya dengan baik mendorong mereka bekerja secara maksimal dan kemampuan pegawai mengontrol dan mengelola kecerdasan emosi dapat mencegah terjadinya *job demand*. *Job demand* secara langsung mempengaruhi kinerja, kontrol positif terhadap *Challenge demands* maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. *Job demand* mampu memediasi pengaruh gaji terhadap kinerja, *Job demands* tidak selalu merugikan, *job content* dapat tercapai jika pegawai memiliki peluang mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. *Job demand* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja, kontrol yang baik terhadap *job demand*, tidak membuat pegawai mengalami stres dan membuat kinerja meningkat. Sedangkan *job demand* tidak mampu memediasi pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja, *emotional quotient* yang tidak dapat dikontrol dengan baik dan kurangnya pengendalian emosi diri menyebabkan kinerja tidak maksimal.

Kata Kunci : *Job Demand*; Gaji; Stres Kerja; *Emotional Quotient*; Kinerja; Pegawai DLH; Kabupaten Pasuruan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Peran SDM sangat krusial dalam suatu instansi karena tanpa hasil kerja para pegawai yang baik maka sistem manajemen tidak dapat beroperasi secara maksimal, suatu instansi seharusnya mempunyai pegawai yang memiliki wawasan yang luas dan keahlian serta upaya dalam menjalankan lembaganya sebaik mungkin. Salah satu aspek yang dapat menyebabkan hasil kerja pegawai tidak maksimal, yaitu pendapatan yang diterima tidak setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan, kurangnya empati pimpinan dan rekan kerja sehingga menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja dan banyaknya tekanan dalam kerja yang membuat stres kerja dialami oleh para pekerja yang juga menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian

prestasi kerja yang baik dan mengalami stres kerja. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan beragam aspek lain misalnya prosedur, pencapaian yang dituju atau ketentuan yang telah ditetapkan diawal serta telah disepakati bersama (Tanjung, 2021). Sedangkan menurut Sulaiman (2020) kinerja atau *performa* megambarkan sampai dimana target yang diharapkan atau upaya yang telah menunjukkan hasil, harapan, visi, dan misi instansi yang telah dijelaskan dalam program kerja Instansi tersebut. (Affandi, 2018) menyatakan kinerja dapat diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas. Instansi pemerintahan adalah instansi publik yang memiliki tujuan memberikan kesejahteraan kepada masyarakat dengan bentuk pelayanan jasa yang di berikan pada masyarakat dengan cara menghasilkan kinerja secara maksimal. Suatu instansi meyakini jika hasil kerja ditingkatkan secara maksimal maka dapat mewujudkan keberhasilan untuk instansi dan kemajuan instansi bisa dikatakan berhasil kalau apa yang ditergetkan dapat terwujud. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, pegawai DLH kebersihan, dan pertamanan Kota Pasuruan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan. Bagaimana para Tenaga Harian Lepas (THL) Kota Pasuruan mengola kecerdasan emosinya (*Emotional Quotienya*) dalam menghadapi pimpinan dan rekan kerjanya, serta kondisi lingkungan kerja yang berat, tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas, hingga tingkat penghargaan yang belum sepadan dengan tanggung jawab yang diemban. Tingkat stres kerja yang tinggi dan gaji yang tidak memadai dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka.

Gaji merupakan wujud penghargaan sebagai balas jasa yang diberikan pihak organisasi sebagai pengguna jasa kepada pegawai sesuai pekerjaan yang dilakukan serta jasanya dan tentu saja jalinan diantara pengguna jasa dan pegawai menjadi lebih dekat (Retnowati, 2022). Menurut Kadarisman (2020) gaji merupakan imbalan yang berwujud yaitu uang yang di peroleh pekerja sebagai hasil dari posisinya sebagai pegawai yang menghasilkan kinerja secara maksimal buat organisasi. Kadarisman (2020) gaji dapat diukur dengan indikator kelayakan, kepuasan kerja dan motivasi kerja. kinerja yang dilakukan di DLH Kota Pasuruan sendiri kurang maksimal karena tenaga harian lepas merasa kurang dalam mendapatkan gaji yang setara dengan kinerja yang diberikan oleh para tenaga harian lepas. Sering kali didapati permasalahan dilapang yaitu tentang waktu jam kerja yang melewati batas jam kerja mereka. Tenaga harian lepas merasa kurang mendapat perlakuan yang adil dan empati dari pimpinan dan sesama pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai DLH di Kota Pasuruan merupakan stres kerja yang dialami setiap pegawai yang ada. Pegawai yang ada di DLH Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan sering mengalami stres kerja dikarenakan banyaknya laporan keluhan yang terjadi di masyarakat terkait tentang kinerja mereka yang kurang maksimal. Dan sering juga mendapatkan beban yang diemban dalam melaksakan tugas mereka. Selain itu banyaknya permintaan dari keluhan masyarakat terkait tentang kebersihan dan fasilitas yang didapat oleh masyarakat kurang maksimal. Kalau pegawai merasa stres, secara langsung bisa berdampak pada hasil kerja dan rasa puas dalam bekerja, dengan demikian perlu ditingkatkan kualitas pengorganisian pada pegawai oleh organisasi. Aspek lain menimbulkan stres yaitu kondisi yang stabil, yang dirasakan tiap pegawai sebagai unsur dalam kehidupan sehari - hari. "Tetapi kalau terdapat satu bagian beban pekerjaan di organisasi terus meningkat, maka bisa menguras tenaga dan pikiran pegawai yang cukup banyak dibanding keadaan awal" (Andri, 2016). Robbins (2017) terdapat bebrapa indikator stres kerja yaitu beban kerja, sikap atasan, peralatan kerja, kondisi lingkungan, karier dan pekerjaan yang dilakukan.

Timbulnya kondisi stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *job demand*. *Job demands* dapat diamati dari permasalahan emosional, waktu yang terbatas, jam kerja tidak sesuai aturan, ketengan fisik dan metode kerja yang buruk. *Job demands* tidak selalu merugikan, namun ketika upaya yang menuntut

pekerjaan melebihi kemampuan pegawai, maka energi karyawan dapat terkuras sehingga menimbulkan stres kerja dan masalah lain seperti kelelahan, mudah tersinggung, dan peningkatan aktivitas sistem saraf simpatik menurut Schaufeli dan Bakker dalam (N.J Sigit, Banani, & Anggraeni, 2013)). *Job demand* Menunjukkan aspek pekerjaan, termasuk fisik, psikologis, sosial dan organisasi, yang memerlukan upaya fisik dan psikologis dan segala sesuatu yang berhubungan dengan biaya psikologis dan fisiologis (Lee et al., 2019 dalam Barrotul 2020). Bakker & Demerouti dalam (Barrotul, 2020) Membagi tuntutan pekerjaan menjadi dua jenis, yaitu tuntutan hambatan (*hindrance demands*) dan tuntutan tantangan *Challenge demands*. Tuntutan hambatan adalah gangguan yang dapat menghalangi seseorang mencapai tujuannya. Kebutuhan tantangan didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang berpotensi mendorong pertumbuhan pribadi dan pencapaian pribadi karyawan.

Bakker et al. dalam Barrotul (2020) menyatakan terdapat beberapa indikator tuntutan pekerjaan yakni “ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja”. Sementara itu, Yener dan Coskun dalam Barrotul (2020) mengungkapkan indikator untuk mengukur tuntutan pekerjaan, meliputi “ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja”. Menurut Money dan Peter (Rafika, 2020), kecerdasan emosional merupakan upaya mengendalikan emosi. Menurut Golmen dalam (H, Wahyuni, & Erwantiningsih, 2020), kecerdasan emosional merupakan suatu hal dasar yang dimiliki manusia dan tanpa emosi seseorang tidak akan bertindak berdasarkan logika saja. Produktivitas organisasi dapat meningkat secara menyeluruh maka pegawai harus dapat mengoptimalkan kecerdasan emosional yang meliputi meningkatkan kesadaran dirinya supaya tidak mudah meluapkan emosi, mampu menunjukkan emosi dengan baik, kreatif, menumbuhkan toleransi, serta menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas diri. Menurut kajian empiris (A, Yudianto, & Septyana, 2017) Kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Dengan kata lain, kinerja meningkat seiring dengan peningkatan kecerdasan. Kecerdasan emosi memengaruhi kinerja, menurut Rafika (2020) dan Cahya et al. (2019). Menurut Golmen dalam Wahyuni & Erwantiningsih (2020) terdapat lima indikator kecerdasan emosional yaitu mengenali emosi diri, mengenali emosi, memotivasi diri sendiri, memotivasi orang lain dan membina hubungan.

Metode Analisis

Ruang lingkup dalam penelitian atau batasanan difokuskan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, dependen dan variabel mediasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif dan data kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga harian lepas DLH Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan, sebanyak 112 populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2016:149). Penentuan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 53. Teknik pembangian kuisisioner Skala Interval sebagai berikut :

Tabel. 1
Sampel Yang Digunakan

Bidang		Jumlah sampel yang digunakan
Adminitrasi	$(12 : 112) \times 53$	6
Kebersihan dan pemelihara taman	$(70 : 112) \times 53$	33
Keamanan taman	$(30 : 112) \times 53$	14

Sumber: data diolah, 2025

penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun alat uji yang digunakan merupakan *Structural Equation Model*, dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Penggunaan PLS merupakan untuk melakukan perhitungan. Perhitungan yang dimaksud merupakan perhitungan bagaimana hubungan antar konstruk berfungsi. PLS memiliki kemampuan untuk mengakomodasi formatif dan reflektif dalam hal struktur (Hussein, dalam (Adriawan et al, 2023).

Hasil dan Pembahasan

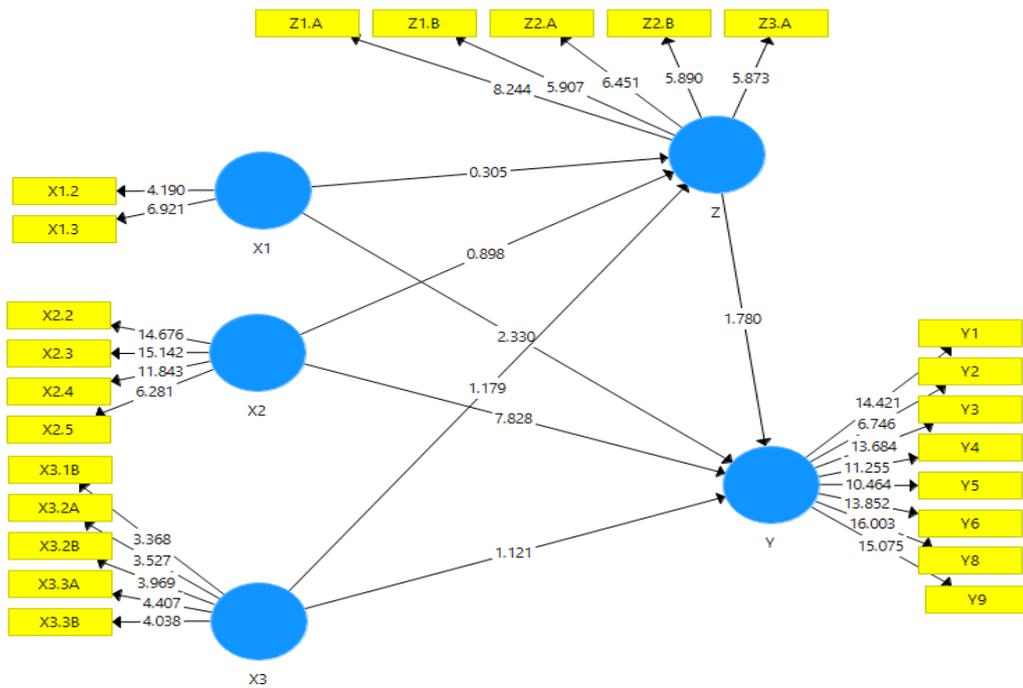
Berdasarkan data pembagian kuesioner dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 pegawai dengan persentase 92.5% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 pegawai dengan persentase 7.5%. Berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden dengan umur 18-22 sebanyak 1 pegawai dengan persentase 1.9%, responden dengan umur 23-28 sebanyak 19 pegawai dengan persentase 35.8%, reponden dengan umur 29-34 sebanyak 10 pegawai dengan persentase 18.9%, dan responden dengan umur 35-50 sebanyak 23 orang dengan persentase 43.4%. Berdasarkan domisili memperlihatkan responden berdomisili di Kota Pasuruan sebanyak 43 pegawai dengan persentase 81.1%, dan responden yang berdomisili di Kabupaten Pasuruan sebanyak 10 pegawai dengan persentase 18.9%. Berdasarkan pendidikan memperlihatkan reskonden dengan pendidikan SD yaitu 12 pegawai persentase 22.6%, pendidikan SMP yaitu 6 pegawai persentase 11.3%, pendidikan SMA yaitu 31 karyawan dengan persentase 58.5%, dan responden dengan pendididkan SARJANA sebanyak 4 pegawai dengan persentase.

Tabel 2. Deskriptif Statistic

	Mean	Median	Standar Deviasi	Kelebihan Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1 (Gaji)	4.104	4	0.486	0.9	0.268	Baik
X2 (Stres Kerja)	3.999	4.1	0.68	0.2	-0.35	Baik
Z (<i>Job Demand</i>)	4.2	4	0.442	0.3	1.03	Baik
Y (Kinerja)	4.256	4.4	0.873	0.6	-1.11	Sangat baik

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2. Uji deskriptif terhadap 53 responden variabel gaji (X_1), stres kerja (X_2), Z (*Job Demand*) didapat hasil yang cukup baik sedangkan untuk variabel kinerja (Y) di peroleh hasil sangat baik. Analisis outer model terhadap 53 responden dilakukan untuk menguji apakah data yang pakai valid dan dapat dipercaya. Berikut merupakan hasil analisis convergent validity:



Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Gambar 1. Convergent Validity

Berdasarkan gambar 1. hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel telah memiliki nilai outer loading > 0,7 dengan demikian semua indikator mempunyai tingkat validitas yang cukup tinggi sehingga hasil tersebut telah emenuhi nilai *convergent validity*. Berikut hasil perhitungan Nilai Outer Loading *Convergent Validity* :

Tabel 3. Nilai Outer Loading Convergent Validity

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
X1.2	0,808				
X1.3	0,933				
X2.2		0,861			
X2.3		0,864			
X2.4		0,815			
X2.5		0,738			
X3.1B			0,730		
X3.2A			0,752		
X3.2B			0,855		
X3.3A			0,826		
X3.3B			0,781		
Y1				0,854	
Y2				0,730	
Y3				0,821	
Y4				0,812	
Y5				0,814	
Y6				0,841	
Y8				0,861	
Y9				0,839	
Z1.A					0,910
Z1.B					0,831
Z2.A					0,879
Z2.B					0,814
Z3.A					0,748

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4. Nilai AVE

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,762
X2	0,674
X3	0,624
Y	0,676
Z	0,702

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai AVE terhadap seluruh variabel > 0.5 yang menyatakan proses *Convergent Validity* bisa dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan tahap selanjutnya, Uji validitas diskriminan dinyatakan baik kalau skor akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* $>$ daripada skor *konstruk laten*.

Tabel 5. Outer Loadings Discriminant Validity

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
X1.2	0,808	0,016	-0,059	0,223	0,023
X1.3	0,933	0,145	-0,039	0,347	-0,087
X2.2	0,007	0,861	0,113	0,639	0,182
X2.3	0,149	0,864	-0,016	0,785	0,069
X2.4	0,175	0,815	-0,010	0,744	0,206
X2.5	-0,013	0,738	-0,076	0,593	-0,062
X3.1B	-0,053	0,016	0,730	-0,070	0,018
X3.2A	-0,043	0,053	0,752	-0,032	0,195
X3.2B	-0,157	0,011	0,855	-0,117	0,281
X3.3A	-0,009	0,031	0,826	-0,046	0,125
X3.3B	0,149	-0,096	0,781	-0,153	0,105
Y1	0,287	0,702	-0,017	0,854	0,095
Y2	0,338	0,549	-0,001	0,730	0,212
Y3	0,280	0,760	-0,151	0,821	0,187
Y4	0,198	0,703	-0,175	0,812	0,205
Y5	0,258	0,719	0,026	0,814	0,175
Y6	0,353	0,691	0,013	0,841	0,122
Y8	0,357	0,742	-0,208	0,861	0,135
Y9	0,159	0,695	-0,198	0,839	0,095
Z1.A	0,052	0,081	0,212	0,166	0,910
Z1.B	-0,082	0,107	0,179	0,172	0,831
Z2.A	-0,071	0,087	0,254	0,137	0,879
Z2.B	-0,058	0,006	0,185	0,011	0,814
Z3.A	-0,054	0,202	0,142	0,215	0,748

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis uji validitas diskriminan pada tabel 5, diperoleh hasil jika skor akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* di setiap konstruk $>$ nilai *konstruk laten* yang mewakilinya. Dan juga, skor *cross loading* semua juga > 0.5 , dimana dapat diartikan kalau uji validitas diskriminan dalam penelitian bisa dinyatakan baik. Hal ini bisa dilihat terhadap 53 nilai yang ditandai dengan warna kuning yang memperlihatkan kalau skor kuadrat $>$ daripada skor konstruk laten.

Tabel 6. Composite Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
X1	0,704	0,865
X2	0,838	0,892
X3	0,859	0,892
Y	0,931	0,943
Z	0,894	0,921

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

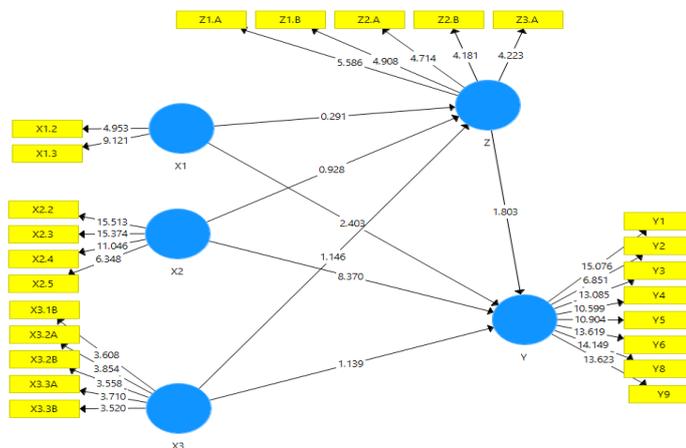
Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 memperlihatkan jika semua data dalam penelitian ini menyatakan valid dan reliabel. Hal ini bisa diamati skor *Composite Reliability* > 0,7, serta skor *Cronbach Alpha* < *Composite Reliability*. Temuan ini memperlihatkan jika instrumen yang dipakai pada penelitian ini mempunyai tingkat keandalan baik dan bisa digunakan untuk menghitung konstruk yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 7. Conbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,704	Reliable
X2	0,838	Reliable
X3	0,859	Reliable
Y	0,931	Reliable
Z	0,894	Reliable

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7 hasil uji conbach alpha kelima variabel penelitian didapat hasil diatas 0,6 sehingga hasil penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan tahap selanjutnya.



Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Gambar 2. Output Bootstrapping

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Y	0,808	0,792
Z	0,737	0,717

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan R Square pada variabel kinerja diperoleh nilai sebesar 0,808 dan untuk variabel *Job Demand* sebesar 0,737. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa gaji dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai DLH Kabupaten Pasuruan sebesar 80,8% sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Sedangkan nilai R Square untuk variabel *Job Demand* sebesar 73% dapat diartikan bahwa gaji dan stres kerja mempengaruhi *Job Demand* didapat nilai 73% dimana sisanya 27% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Tabel 9 Uji hipotesis

Coefficient Path (Pengaruh Langsung)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,251	0,232	0,108	2,830	0,020
X1 -> Z	0,156	0,228	0,175	2,780	0,041
X2 -> Y	0,807	0,803	0,103	7,828	0,000
X2 -> Z	0,229	0,240	0,165	2,628	0,037
X3 -> Y	0,232	0,209	0,106	2,121	0,026
X3 -> Z	0,230	0,241	0,195	2,629	0,039
Z -> Y	0,146	0,244	0,170	2,785	0,046

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis pengaruh langsung pada tabel 9 seluruh variabel memenuhi dengan skor "P Values" < 0,05 dan nilai t statistik > dari t tabel 1,67.

Tabel 10. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Mediasi

	Koefisien	T -Hitung	P Values	Keterangan
X1 -> Z -> Y	0,257	2,830	0,023	Signifikan
X2 -> Z -> Y	0,155	2,781	0,042	Signifikan
X3 -> Z -> Y	0,029	1,168	0,341	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung pada tabel 10 didapat hasil pengaruh gaji terhadap kinerja *melalui job demand* sebagai variabel mediasi dengan hasil t hitung 2,830 > 1,67 dan "P Values" 0,023 < 0,05 dimana dapat dinyatakan Hipotesis 8 didukung, pengaruh stres kerja terhadap kinerja *melalui job demand* sebagai variabel mediasi dengan hasil t hitung 2,781 > 1,67 dan "P Values" 0,042 < 0,05 yang dinyatakan Hipotesis 9 didukung sedangkan pengaruh *emotional quotient* (kecerdasan emosi) terhadap kinerja *melalui job demand* sebagai variabel mediasi dengan hasil t hitung 1,168 < 1,67 dan "P Values" 0,341 > 0,05 yang dinyatakan Hipotesis 10 tidak didukung.

Simpulan

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh gaji, stres kerja dan emosional quotient terhadap kinerja pegawai DLH Kota Pasuruan melalui *job demand* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menghasilkan beberapa keputusan yaitu gaji secara signifikan mempengaruhi kinerja dan *job demand*. Dengan gaji yang diterima mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dan tidak menyebabkan individu mengalami *job demand*. Stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dan *job demand*. Kondisi stres yang dirasakan pegawai DLH Kota Pasuruan sangat berdampak terhadap hasil kerja mereka di mana pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dilakukan secara maksimal dan juga stres kerja juga dapat meningkatkan seorang pegawai mengalami *job demand* yang semakin meningkat. *Emotional quotient* secara signifikan mempengaruhi kinerja dan *job demand*. Individu yang mampu mengelola kecerdasan emosinya dengan baik maka dapat mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan kemampuan individu dalam mengontrol dan mengelola kecerdasan emosi mereka dapat mencegah terjadinya *job demand*. *Job demand* secara langsung mempengaruhi kinerja hal ini dapat ditunjukkan dengan kontrol positif terhadap *Challenge demands* maka individu dapat meningkatkan kinerja mereka.

Job demand mampu memediasi pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai DLH Kabupaten Pasuruan, *Job demands* tidak selalu merugikan, *job content* dapat tercapai dimana pegawai DLH Kota Pasuruan memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dan *Job Control* di DLH Kota Pasuruan dapat

dijalankan dengan baik pegawai mendapatkan hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan. *Job demand* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai DLH Kota Pasuruan, kontrol yang baik terhadap *job demand* yaitu pegawai mampu mengelola *Challenge demands* dengan benar maka tidak menyebabkan pegawai DLH Kota pasuruan mengalami stres kerja dan membuat kinerja meningkat. Sedangkan *Job demand* tidak mampu memediasi pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja, *emotional quotient* yang tidak dapat dikontrol dengan baik dan kurangnya pengendalian emosi diri menyebabkan kinerja tidak maksimal hal ini dikarenakan beban kerja (*work load*) pegawai cukup banyak dalam waktu yang singkat dan *work pace* (Kecepatan Kerja) yaitu pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan cepat.

Disarankan bagi pimpinan DLH Kota Pasuruan lebih memberikan dukungan dalam pengelolaan *emotional quotient* pegawai sehingga mereka mampu mengontrol emosi diri dengan baik dan jangan memberikan beban kerja berlebih agar pegawai tidak mengalami *job demand*. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, *work life balance* dengan metode penelitian yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda juga sehingga akan dihasilkan pengembangan penelitian yang lebih luas dan dihasilkan kebaruan penelitian.

Referensi

- A, Yudianto, I., & Septyana. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *IAB*, 13-27.
- Adriawan, a. a. (2023). Peningkatan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. *Jurnal Manajemen*, 1083-1093.
- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zenafa Publising.
- Andri, G. (2016). Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perdesaan: Ekonomi Perdesaan dan Manajemen*, 1(1).
- Barrotul, Z. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *PP*, 1038-1039.
- Cahya, M., A, Firdaus, R., & Rinda. (2019). Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 48-60.
- H, Wahyuni, E., & Erwantiningsih. (2020). Pengaruh Intelegensi Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) dan Beban Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Tenaga Perawat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 50-58.
- Kadarisman. (2020). pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. uniplasindo interbuana pandaan. *jurnal aplikasi manajemen dan inovasi bisnis*, 2(2) 66.
- N.J Sigit, A., Banani, A., & Anggraeni. (2013). *Pengaruh Job Demans dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction*. Medan: Encycl Behav.
- Rafika, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Employee Performance melalui Work Life Balance Karyawan PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 434-442.

- Retnowati, E. &. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society.*, 3(2), 8–14.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat, Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman. (2020). Menurut Sulaiman, (2020) menyatakan bahwa kinerja atau performa kinerja pegawai I. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 13–14.
- Tanjung, H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1.